

PELAKSANAAN PROGRAM JAMSOSTEK DITINJAU DARI PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA

DAHLIA

Dosen Fakultas Hukum UNISRI

Abstract: Jamsostek program is a form of economic and social protection programs to provide protection in the form of compensation for the loss of income in the form of cash and protection in the form of services, care or treatment at the time of a worker hit by certain risks. Jamsostek existence as living safeguard employment in a company is very beneficial, and therefore as a measure to ensure the life of labor, the company will enter the workforce in Jamsostek program managed by PT. JAMSOSTEK.

Key words: Jamsostek Program, Worker Protection Law

PENDAHULUAN

Salah satu keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia (Abdul Khakim,2003:ix).

Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja maka sudah selayaknya tenaga kerja mendapat jaminan perlindungan baik yang menyangkut keselamatannya, kesehatannya maupun kelangsungan hidupnya setelah tenaga kerja tersebut tidal lagi bekerja. Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja berupaya malakukan hal itu. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menurut UU Nomor 3 Tahun 1992 adalah : Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Berdasarkan dari pengertian tersebut kiranya dapat diketahui bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengandung aspek-aspek sebagai berikut :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

3. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.
4. Menciptakan ketenangan bekerja, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja.
5. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja akan menciptakan ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.

Perlindungan terhadap tenaga kerja diberikan bukan tanpa alasan, dalam arti ada hal atau dasar yang memotivasi dimana kebijaksanaan tenaga kerja dibidang jaminan sosial mempunyai keselarasan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan pancasila yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik material maupun spiritual. Sementara kita ketahui bahwa pembangunan itu bersifat dinamis, dimana sangat besar pengaruhnya didalam kehidupan manusia. Penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan manusia, kegiatan usaha semakin meningkat dan tidak terlepas pula dari resiko yang akan menimpa, mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu penanganan secara serius terhadap perlindungan tenaga kerja.

Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja disuatu perusahaan sangat besar manfaatnya, tidak hanya bagi tenaga kerja tetapi juga bagi perusahaan. Oleh karena sebagai langkah untuk menjamin tenaga kerja, kiranya perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh PT. JAMSOSTEK. Perusahaan yang telah memasukkan tenaga kerjanya ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja berarti menunjukkan bahwa perusahaan tersebut secara bijaksana telah berfikir dan bertindak untuk :

1. Melindungi para buruhnya sedemikian rupa dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir, maupun karena penempatan tenaga kerja pada proyek-proyek diluar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
2. Mendidik para buruhnya supaya berhemat/menabung yang dapat dinikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi buruh beserta keluarganya.

3. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa karyawan, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.
4. Memberikan ketenangan kerja kepada buruh beserta keluarganya, karena dengan terjadinya kecelakaan yang sama sekali tidak diharapkan, mereka telah berhak memperoleh jaminan yang layak yang tidak perlu sulit-sulit mengurusnya (Y.W.Sunindhia dan Ninik Widiyanti,1987:92).

Dalam sistem jaminan sosial tenaga kerja berlaku prinsip gotong-royong dalam arti kerja sama antara yang mampu dan yang kurang mampu, antara yang berusia tua dan yang berusia muda, antara yang sehat dan yang sakit. Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja salah satu wujud pemerataan pembangunan. Bagi para pesertannya, jaminan sosial tenaga kerja juga menciptakan kemandirian, dalam arti tidak menggantungkan diri pada orang lain pada waktu menghadapi resiko kehidupan. Dengan jaminan sosial tenaga kerja, pesertanya tidak perlu menggantungkan diri pada orang lain pada saat pesertanya menjadi tua dan tidak mampu bekerja. Demikian juga peserta tidak perlu belaskasihannya orang lain pada saat membutuhkan biaya untuk perawatan sewaktu menderita sakit atau mengalami kecelakaan. Ketidak tergantungan pada orang lain ini merupakan manifestasi kemandirian yang menempatkan harga diri manusia pada tingkat yang setinggi-tingginya. Sifat gotong-royong dalam sistem jaminan sosial tenaga kerja juga menunjukkan kerja sama unsur-unsur tripartit. Pemerintah, pengusaha dan pekerja mempunyai peran masing-masing untuk menentukan kemajuan yang hendak dicapai melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Permasalahan tenaga kerja memang harus diselesaikan secara bersama atas dasar musyawarah untuk mencapai mufakat diantara unsur tripartit tersebut.

Secara normatif pengaturan perlindungan terhadap tenaga kerja melalui program jamsostek mengandung manfaat yang positif bagi tenaga kerja dilihat dari perspektif perlindungan hukumnya. Dalam tulisan ini akan dibahas bagaimana pelaksanaan program jamsostek dengan dukungan data sekunder.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menurut UU Nomor 3 Tahun 1992 adalah : Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti

sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Berdasarkan dari pengertian jamsostek secara yuridis maka dapat ditemukan beberapa aspek yang terkandung dalam jamsostek, yaitu :

- a. Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal untuk tenaga kerja serta keluarganya.
- b. Jamsostek merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.
- c. Dengan adanya upaya perlindungan dasar tersebut maka Jamsostek akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan, sebagai pengganti atau seluruh penghasilan yang hilang.
- d. Jamsostek menciptakan ketenangan kerja karena adanya upaya perlindungan terhadap risiko ekonomi maupun sosial.
- e. Karena adanya upaya perlindungan dan terciptanya ketenangan tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan.
- f. Dengan terciptanya ketenangan kerja pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi (www.yahoo.com Jamsostek, Jakarta)

Menurut *International Labour International* (ILO), *Social Security* pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah untuk warga negaranya, melalui berbagai usaha untuk menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan.

Berdasarkan dari pengertian di atas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian dan tabungan hari tua) dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK ini diundangkan berlandaskan dasar-dasar hukum yaitu :

- a. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya undang-undang pengawasan perburuhan tahun 1948 nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 41).
- c. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok Mengenai tenaga kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 nomor 55 : Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).
- d. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918).
- e. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

3. Jenis-Jenis Program Jamsostek

Berdasarkan uraian yang ditegaskan pada Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dapat diketahui bahwa jenis-jenis atau ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-24/Men/vi/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditegaskan, bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), terdiri dari: biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, Penggantian Upah Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), biaya perawatan medis, santunan cacat tetap/sebagian, santunan cacat total tetap, santunan kematian, santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap dan biaya rehabilitasi. Lebih lanjut ditegaskan bahwa pengobatan dan perawatan akibat kecelakaan kerja sesuai dengan biaya yang dikeluarkan oleh/untuk :

- 1. Dokter
- 2. Obat
- 3. Operasi
- 4. Rontgen, laboratorium
- 5. Perawatan Puskesmas Rumah Sakit Umum Kelas I
- 6. Gigi
- 7. Mata

8. Jasa tabib/sinshe/pengobatan tradisional yang mendapat izin resmi dari instansi yang berwenang, dengan maksimum biaya Rp. 4.000.000,-

Selain itu juga ditetapkan ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kecelakaan kerja ke Rumah Sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut :

1. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp. 150.000,-
2. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp. 300.000,-
3. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 400.000,-

b. Jaminan Kematian (JK), terdiri dari :

1. Jaminan Kematian, dibayar sekaligus kepada Janda atau Duda atau Anak, dimana untuk santunan kematian adalah sebesar Rp. 3.000.000,00
2. Biaya Pemakamaan, sebesar Rp. 600.000,00
3. Santunan Berkala, sebesar Rp. 50.000,00/bulan selama 24 bulan

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dan dapat dilakukan:

1. Secara sekaligus jika jumlah seluruh Jaminan Hari Tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,00 atau
2. Secara berkala jika seluruh jumlah Jaminan Hari Tua mencapai Rp. 3.000.000,00 atau lebih dan dilakukan paling lama lima tahun.
3. Pembayaran Jaminan Hari Tua secara berkala dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan.
4. Dalam hal tenaga kerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya, maka pembayaran jaminan Hari Tua dilakukan sekaligus.

d. Jaminan Pemeliharaan kesehatan (JPK), terdiri dari:

1. Rawat jalan tingkat pertama meliputi : pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana.
2. Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.

3. Rawat Inap
4. Pertolongan persalinan

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksaan dan atau dokter penasehat PT. Jamsostek (Persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT. Jamsostek (Persero) menetapkan akibat kecelakaan kerja dan membayar santunan. Peserta berhak atas manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja setelah membayar iuran. Pembayaran iuran untuk bulan tertentu merupakan jaminan untuk mendapatkan manfaat antara peserta mengalami risiko pada bulan berikutnya. Oleh sebab itu baik peserta maupun Penanggung Jawab Wadah/Kelompok, wajib menyetorkan iuran secara lunas kepada PT. Jamsostek (Persero) sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Hakekat Jamsostek

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah hak bagi setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban bagi pengusaha. Pada hakekatnya program jaminan tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu program jamsostek mempunyai beberapa aspek, antara lain :

1. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. merupakan penghargaan bagi tenaga kerja yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Dengan demikian jamsostek mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko akibat kecelakaan kerja, kematian, sakit dan purna tugas.

5. Mekanisme Pelaksanaan Program Jamsostek

Supaya lebih menjamin keberhasilan dalam pelaksanaan suatu program sangat diperlukan mekanisme pelaksanaan. Secara manajemen, mekanisme pelaksanaan berisikan standard operasional. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja maupun peraturan pelaksanaannya tidak menetapkan secara tegas atau langsung mekanisme pelaksanaan Jamsostek. Namun jika kita kaji secara mendalam maka dapat kita rumuskan mekanisme pelaksanaan Jamsostek yang dapat dilaksanakan oleh suatu perusahaan dengan bekerja sama dengan pihak PT. Jamsostek sebagai berikut :

a. Sosialisasi

Perusahaan seharusnya melakukan sosialisasi tentang program Jamsostek kepada karyawannya. Adapun sosialisasi ini dimaksudkan untuk memperkenalkan program Jamsostek kepada karyawan perusahaan. Sosialisasi ini boleh dilaksanakan pada saat proses rekrutmen karyawan atau setelah seseorang atau sekelompok orang diterima menjadi karyawan di sebuah perusahaan. Sosialisasi ini harus mampu menjadikan karyawan benar-benar memahami secara rinci perihal program Jamsostek, khususnya menyangkut hak dan kewajibannya. Dengan demikian pihak yang melakukan sosialisasi tersebut haruslah orang-orang yang menguasai program Jamsostek. Jika pihak perusahaan tidak memiliki orang yang mampu melakukan sosialisasi secara baik, maka perusahaan dapat bekerjasama dengan pihak PT. Jamsostek

b. Pendaftaran

Setelah karyawan memahami program Jamsostek, terutama apa yang menjadi hak dan kewajibannya, maka perusahaan melakukan pendaftaran program Jamsostek. Sehubungan dengan pendaftaran ini maka pihak perusahaan menghubungi dan mengambil formulir pendaftaran dari PT. Jamsostek untuk diserahkan dan diisi oleh karyawan yang akan didaftarkan menjadi peserta Jamsostek. Setelah dilakukan pengisian maka pihak perusahaan menyerahkan formulir yang telah diisi kepada PT. Jamsostek dan menyerahkan segala kewajiban agar para karyawan secara resmi terdaftar menjadi peserta program Jamsostek pada PT. Jamsostek. Selain itu, karyawan dapat mendaftarkan diri sebagai peserta Jamsostek secara langsung pada PT. Jamsostek unit kerja terdekat.

c. Pelaksanaan dan Pelayanan

Setelah karyawan secara resmi menjadi peserta Jamsostek selanjutnya pihak perusahaan memotong sejumlah gaji karyawan untuk iuran sebagai peserta Jamsostek dan

menambahkan/menggabungkan dengan kewajiban dari pihak perusahaan untuk diserahkan kepada pihak PT. Jamsostek. Hal ini dilakukan setiap bulan dengan tepat waktu. Pihak perusahaan secara rutin juga harus mengumumkan berbagai informasi yang datang dari PT. Jamsostek, termasuk di antaranya mengenai saldo. Hal ini dilakukan dalam rangka transparansi pelaksanaan program Jamsostek, misalnya dengan cara menempel informasi tersebut di Papan Pengumuman. Tenaga kerja menerima pelayanan sesuai dengan jenis pelayanan atau program yang diikuti. Oleh karena itu, pihak perusahaan senantiasa harus membantu tenaga kerja dalam memperoleh apa yang menjadi haknya sesuai dengan kondisi yang dialami. Selain kelancaran administrasi, kualitas pelayanan juga menjadi perhatian, seperti bagaimana pelayanan kesehatan oleh klinik atau rumah sakit yang digunakan oleh tenaga kerja.

6. Program Jamsostek Ditinjau dari Perspektif Perlindungan Terhadap Pekerja

Kepesertaan tenaga kerja dalam program jamsostek merupakan hak bagi setiap tenaga kerja. Program jamsostek merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional yang semakin meningkat mendorong pemerintah untuk memberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang nantinya berimbas pada peningkatan produktivitas nasional.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945. Pada dasarnya program jamsostek menekankan pada perlindungan tenaga kerja yang relatif memiliki kedudukan yang lemah. Oleh sebab itu

pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2004:114).

Jamsostek menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu jamsostek diselenggarakan pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2004:114).

Jamsostek adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dalam lingkungan perusahaan dalam hal penyelamatan, perlindungan sehubungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapat (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya (Iman Soepomo, 1981:136).

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan, perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

Keberadaan jamsostek sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja di suatu perusahaan sangat besar manfaatnya, oleh sebab itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan akan memasukkan tenaga kerja dalam program jamsostek yang dikelola oleh PT JAMSOSTEK.

PENUTUP

Program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) merupakan salah satu bentuk perlindungan ekonomi dan sosial bagi tenaga kerja untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja manakala dihadapkan pada resiko-resiko akibat hubungan kerja. Pemerintah melalui regulasi berupa Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah memberikan pengaturan sedemikian rupa menuju ke arah perlindungan terhadap tenaga kerja. Pengusaha sebagai mitra tenaga kerja perlu berfikir dan bertindak secara bijaksana untuk memasukkan tenaga kerja ke dalam program jamsostek.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

Iman Soepomo, 1981, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan

Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara

Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, 1987, *Managemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bima Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

www.yahoo.com Jamsostek, Jakarta